

**TYÖN EPÄVARMUUDEN YHTEYS HYVINVOINTIIN HOITOTYÖTÄ
TEKEVILLÄ: PERSOONALLISUUDEN YDINTULKINNAT YHTEYTTÄ
MUUNTAVANA TEKIJÄNÄ**

Jenni Jantunen

Psykologian pro gradu -tutkielma

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

Tampereen yliopisto

Kesäkuu 2013

JENNI JANTUNEN: Työn epävarmuuden yhteys hyvinvointiin hoitotyötä tekevillä: persoonallisuuden ydintulkinnat yhteyttä muuntavana tekijänä

Pro gradu -tutkielma, 38 s.

Ohjaaja: Ulla Kinnunen

Psykologia

Kesäkuu 2013

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työn epävarmuuden ja persoonallisuuden ydintulkintojen yhteyksiä hyvinvointiin poikkileikkausasetelmassa sekä vuoden seurannassa. Kiinnostuksen kohteena olivat työn epävarmuuden ja persoonallisuuden ydintulkintojen suorat yhteydet hyvinvointiin ja lisäksi tutkimuksessa selvitettiin, muuntavatko persoonallisuuden ydintulkinnat työn epävarmuuden ja hyvinvoinnin välistä yhteyttä. Persoonallisuuden ydintulkinnat ovat myönteisiä silloin, kun ihmisellä on hyvä itsearvostus, vahva pystyvyysusko, sisäinen kontrolliorientaatio ja matala neuroottisuus. Hyvinvointia kuvattiin uupumusasteisella väsymyksellä ja psyykkisillä ja fyysisillä oireilla.

Tutkimus pohjautuu Tampereen ja Jyväskylän yliopistoiden toteuttamaan ja Suomen Akatemian rahoittamaan tutkimushankkeeseen ”*Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia?*”. Kyselyaineisto kerättiin Pirkanmaan sairaanhoitopiirin henkilökunnalta. Alkukysely toteutettiin keväällä 2009 ja siihen vastasi yhteensä 916 työntekijää. Seurantakysely tapahtui helmikuussa 2010 ja siihen vastasi 308 työntekijää. Seurantakyselyn vastausprosentti oli 74 niiden joukossa, jotka lupautuivat siihen mukaan, mutta vain 34 % suhteessa alkukyselyyn osallistuneihin. Alku- ja seurantakyselyyn vastanneista 91 % oli naisia ja miehiä 9 %. Keskimäärin vastaajat olivat 42-vuotiaita. Heistä 22 % oli määräaikaisessa työsuhteessa ja suurin osa teki vuorotyötä (58 %) sekä välitöntä hoitotyötä (78 %).

Työn epävarmuuden, persoonallisuuden ydintulkintojen ja hyvinvoinnin välisiä yhteyksiä analysoitiin hierarkkisen regressioanalyysin avulla. Oletusten vastaisesti työn epävarmuus ei osoittautunut merkitseväksi hyvinvoinnin selittäjäksi, mutta sen sijaan persoonallisuuden ydintulkinnat selittivät kaikkia kolmea hyvinvoinnin muuttujaa niin poikkileikkaus- kuin pitkittäisasetelmassa. Mitä positiivisemmiksi ydintulkinnat arvioitiin, sitä vähemmän koettiin uupumusasteista väsymystä ja erilaista oireilua. Sen sijaan persoonallisuuden ydintulkinnat eivät muuntaneen työn epävarmuuden ja hyvinvoinnin välistä suhdetta poikkileikkausasetelmassa eikä vuoden aikavälillä.

Erityisesti tutkimus valotti persoonallisuuden ydintulkintojen merkittävää roolia hyvinvoinnin kokemisessa ja osoitti, että työn epävarmuuden vähentämistä tärkeämpää saattaisi tutkitussa pääasiassa hoitotyötä tekevissä ryhmässä olla positiivisten persoonallisuuden ominaisuuksien ja taipumusten tukeminen. Käytännössä tätä voisi toteuttaa panostamalla enemmän yksilöiden voimavarojen löytämiseen ja niiden kehittämiseen esimerkiksi ammatillisen kompetenssin kehittämisen ja esimiestyön avulla. Työntekijöille voitaisiin esimerkiksi tarjota enemmän palautteensaanti- ja koulutusmahdollisuuksia, joiden avulla he voisivat kartuttaa omaa osaamistaan ja tätä kautta vahvistaa itsearvostustaan ja tunnetta omasta pärjäämisestään ja pystyvyydestään. Näin voitaisiin vaikuttaa myös työntekijöiden kokemukseen hyvinvoinnista.

Avainsanat: työn epävarmuus, persoonallisuuden ydintulkinnat, hyvinvointi, uupumusasteinen väsymys, fyysiset oireet, psyykkiset oireet, moderaattori

SISÄLTÖ

JOHDANTO	1
TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT	1
TYÖN EPÄVARMUUS.....	2
TYÖN EPÄVARMUUDEN YHTEYS HYVINVOINTIIN.....	4
PERSOONALLISUUDEN YDINTULKINNAT TYÖN EPÄVARMUUDEN JA HYVINVOINNIN YHTEYTTÄ MUUNTAVANA TEKIJÄNÄ	6
TUTKIMUSONGELMAT JA -HYPOTEESEIT	8
MENETELMÄT	10
TUTKIMUKSEN KULKU JA TUTKITTAVAT	10
MENETELMÄT JA MUUTTUJAT	11
AINEISTON ANALYSOINTI.....	12
TULOKSET	13
KATOANALYYSI	13
TYÖN EPÄVARMUUDEN, PERSOONALLISUUDEN YDINTULKINTOJEN JA HYVINVOINNIN VÄLISET KORRELAATIOIT	13
TYÖN EPÄVARMUUDEN, PERSOONALLISUUDEN YDINTULKINTOJEN JA HYVINVOINNIN VÄLISET YHTEYDET:	
REGRESSIOANALYYSIEN TULOKSET.....	18
POIKKILEIKKAUSASETELMA.....	18
PITKITTÄISASETELMA	21
POHDINTA	24
PÄÄTULOKSET.....	24
TUTKIMUKSEN RAJOITUKSET, VAHVUUDET JA JATKOTUTKIMUSKOhteET	26
JOHTOPÄÄTÖKSET	28
LÄHTEET	29

JOHDANTO

Tutkimuksen lähtökohdat

Työelämä on viimeisten vuosikymmenien aikana ollut jatkuvan muutoksen alaisena. Työmarkkinat ovat muuttuneet globalisaation ja talouden rakenteellisten muutosten vuoksi sekä joustavammiksi että ennalta arvaamattommiksi. Tämä luo työntekijälle uusia haasteita ja paineita työelämässä pärjäämiseen ja on samalla uhka työhyvinvoinnille. Saamme yhä useammin lukea uutisia irtisanomisista, lomautuksista ja leikkauksista, jotka lisäävät epävarmuutta erityisesti silloin, kun ne sattuvat tapahtumaan omalla työpaikalla. Työntekijöiden epävarmuuden kokemuksista ja työsuhteiden epävakaudesta onkin tullut yhä pysyvämpi osa työelämää. Varsinkin vuoden 2009 taantumasta jälkeen on moni taas joutunut pohtimaan oman työnpaikkansa pysyvyyttä, mikä näkyy vertailtaessa vuoden 2007, 2009 ja 2010 työolobarometrin lukuja (Ylöstalo & Jukka, 2008, 2010, 2011). Vuoden 2012 työolobarometrin mukaan työntekijöiden kokemus työpaikan varmuudesta on kuitenkin taas palautunut taantumavuosista lähemmäs vuoden 2007 lukuja (Lyly-Yrjänäinen, 2013).

Suomalaiset tilastot kertovat, että määräaikaisten työsuhteiden osuus on viimeisten vuosikymmenien aikana vähentynyt, mutta vuosien 2008 ja 2009 taantuma on vaikuttanut osaltaan määräaikaisten työsuhteiden määrään. Määräaikaisten työsuhteiden lisääntyivät 1980-luvulta ja olivat huipussaan vuonna 1997 (18 %), mutta 2000-luvulle mentäessä määräaikaisten työsuhteiden osuus on vähentynyt niin, että vuonna 2003 niiden osuus oli noin 14 % ja vuonna 2008 noin 12 % (Lehto & Sutela, 2009). Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen (2010) mukaan määräaikaisten työsuhteiden osuus vuonna 2010 (16 %) oli noussut vuoteen 2008 verrattuna, mutta uusimmassa työvoimatutkimuksessa (2013) määräaikaisten työsuhteiden osuus oli kuitenkin taas ollut laskussa (14 %). Yleisimpiä määräaikaisten työsuhteiden näyttäviä olevan sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla, jossa esimerkiksi vuonna 2007 yli viidesosa työntekijöistä oli määräaikaisten työsuhteissa (Stakes, 2009) EU-maiden keskimääräiset vastaavat luvut olivat vuonna 2002 13 % ja vuonna 2008 14 % (Euroopan komissio, 2004, 2009).

Samansuuntaisia vaihteluita on nähtävissä myös työhön liittyvien epävarmuustekijöiden kokemisessa. Lehdon ja Sutelan (2008) mukaan työpaikan varmuuden kokeminen laski 1990-luvun laman seurauksena, mutta varmuus on noussut vuoteen 2008 saakka. Vuoden 2012 työolobarometrin ennakkotietojen (Lyly-Yrjänäinen, 2013) mukaan vertailtaessa työpaikan varmuuden kokemista vuosina 2008–2012 näkyy luvuissa pieni notkahdus, joka näyttää olevan taas korjaantumassa. Työpaikan varmuus on laskenut vuoden 2007 ja 2009 välillä 8,1:stä 7,3:een kouluarvosanalla mitattuna. Vuonna 2010 työpaikan varmuus koettiin jo hieman paremmaksi (7,7)

ja vuonna 2012 varmuuden kokeminen on pysyt samalla tasolla vuoteen 2010 verrattuna. Eri sektoreita (kunta, valtiot, yksityiset palelut ja teollisuus) vertailtaessa työpaikan varmuus oli korkeinta julkisella sektorilla ja matalinta teollisuudessa (Lyly-Yrjänäinen, 2013).

Tutkimusaiheena työn epävarmuus on kasvattanut viime aikoina suosiotaan (Probst, 2008), sillä se on ilmiönä ajankohtainen ja tärkeä. Myös sen vaikutukset työhyvinvointiin voivat olla merkittävät. Työn epävarmuuden on osoitettu olevan negatiivisesti yhteydessä mm. työtyytyväisyyteen, organisaatioon sitoutumiseen, työssä suoriutumiseen sekä fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen (Cheng & Chan, 2008; Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002). Nykypäivän yhteiskunnassa, jossa tuottavuusvaatimukset ovat korkeita ja työtahti hektinen, työhyvinvoinnin huomioon ottaminen on yhä tärkeämpää.

Tässä tutkimuksessa keskityn käsittelemään työn epävarmuuden ja hyvinvoinnin yhteyttä. Lisäksi tarkastelen persoonallisuuden ydintulkintojen merkitystä edellä mainittua yhteyttä muuntavana tekijänä. Koska näyttää siltä, että työn epävarmuus on tullut jäädäkseen työelämään, on tärkeää etsiä niitä tekijöitä, joiden avulla voidaan mahdollisesti välttää työn epävarmuuden kielteiset hyvinvointiseuraukset. Tässä tutkimuksessa etsin tällaisia suojaavia tekijöitä yksilön persoonallisuudesta ja tarkemmin ottaen ns. persoonallisuuden ydintulkintoista, jotka värittävät kaikkia yksilön tekemiä arviointoja itsestään ja ympäristöstään (Judge, Van Vianen, & De Pater, 2004).

Työn epävarmuus

Työn epävarmuutta on määritelty monella tapaa. Se voi olla esimerkiksi yleinen huoli oman työpaikan tulevaisuudesta (Rosenblatt & Ruvio, 1996); työntekijän kokemus siitä, että työn jatkuvuus on uhattuna (Heaney, Israel, & House, 1994); ristiriita sen välillä minkälaiseksi henkilö kokee turvallisuuden tason työssään ja minkä hän toivoisi sen olevan (Hartley, Jacobson, Klandermans, & van Vuuren, 1991) tai kykenemättömyyttä pitää yllä jatkuvuutta uhatussa työtilanteessa (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Näille kaikille määrittelyille yhteistä on se, että niissä lähtökohtana on henkilön oma subjektiivinen kokemus työn epävarmuudesta.

Subjektiivista työn epävarmuutta voidaan lähestyä kahdesta eri näkökulmasta: ns. *globaalin* eli yksiulotteisen määrittelyn sekä *moniulotteisen* määrittelyn kautta (Mauno & Kinnunen, 2005). Globaalin määrittelyn mukaan työn epävarmuus liittyy työn menettämisen ja mahdollisen työttömyyden pelkoon. Tällöin voidaan erottaa esimerkiksi työn epävarmuuden kognitiivinen ja emotionaalinen arvio (De Witte, 2000). Kognitiivinen työn epävarmuus viittaa työn

menettämisen todennäköisyyteen ja emotionaalisella työn epävarmuudella tarkoitetaan pelkoa ja huolta työn menettämisestä. Kyse on erityisesti vastentahtoisesta työpaikan menettämisen pelosta, eli työpaikka haluttaisiin pitää, mutta pelätään, että se saatetaan menettää (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Sverke & Hellgren, 2002).

Moniulotteisen määrittelyn mukaan voidaan myös ajatella, että työn epävarmuutta aiheuttaisivat myös muut työssä ja työsuhteessa tapahtuvat muutokset. Näitä voivat olla erilaisten organisaatiomuutosten (lomautus, muutokset työajoissa, fuusio ja työpaikan siirtyminen toiselle paikkakunnalle) lisäksi työn ominaispiirteissä tapahtuvat muutokset ja niiden merkittävyys työntekijälle (Ashford, Lee, & Bobko, 1989; Kinnunen, Mauno, Nätti, & Happonen, 1999). Myös vaikutusmahdollisuudet ja kontrollintunne muutoksissa on nähty olennaiseksi. Greenhalghin ja Rosenblattin (1984) mukaan työ on epävarmaa silloin, kun yksilö kokee, että todennäköisyys menettää työ on suuri ja samalla hän tuntee itsensä voimattomaksi selvitä tästä uhasta. Moniulotteisen määritelmän vahvuutena on pidetty sitä, että siinä yhdistyy useampi näkökulma pelkän työttömyyden uhan lisäksi, mikä tekee käsitteestä monitahoisemman. Toisaalta tämä voi tarkoittaa myös sitä, että ilmiöön yhdistetään tekijöitä (kuten työn vaikutusmahdollisuudet), joita olisikin ehkä parempi arvioida erikseen (Mauno & Kinnunen, 2005).

Subjektiiivisen näkökulman lisäksi työn epävarmuus voidaan määritellä myös objektiivisesti (Mauno & Kinnunen, 2005). Objektiivisessä määrittelyssä työn epävarmuus on jotain yksilön omasta kokemuksesta riippumatonta. Tällaiseksi objektiiviseksi kriteeriksi on nähty esimerkiksi määräaikainen työsuhde. Objektiivisen määrittelyn mukaan ihmiset, jotka ovat määräaikaissä työsuhhteissa, kokevat enemmän työn epävarmuutta kuin työntekijät, jotka ovat turvallisemmissa (esimerkiksi pysyvässä tai toistaiseksi voimassa olevassa) työsuhhteissa (Sverke, Hellgren, & Näswall, 2006). On kuitenkin mahdollista, että työsuhde, jota pidetään objektiivisesti varmana, kuten vakituinen työsuhde, nähdäänkin subjektiivisesti epävarmana (Kinnunen ym., 1999). Toisaalta myös vastakkainen tilanne on mahdollinen: yksilö voi kokea työnsä subjektiivisesti varmaksi, vaikka se ei sitä objektiivisen määrittelyn mukaan olisikaan (Probst, 2008).

Kuten edeltä ehkä käy ilmi, työn epävarmuudesta ei ole olemassa yhtä yleisesti hyväksyttyä määritelmää. Olennaista on, että työn epävarmuudessa on kyse työn menettämisen uhasta, vaikka epävarmuus voi liittyä myös työn eri osa-alueisiin, kuten työn sisältöön tai siihen mitä työsopimukseen on kirjattu (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Myös yksilön oma arvio työn epävarmuudesta on yksi avaintekijöistä. Kyse on siis ensisijaisesti subjektiivisesta arvioista. Tässä tutkimuksessa otankin huomioon ennen kaikkea yksilön arvion eli subjektiivisen näkökulman,

mutta tarkastelen työn epävarmuutta myös objektiivisesti, eli onko henkilö tällä hetkellä määräaikaaisessa vai pysyvässä työsuhteessa.

Työn epävarmuuden yhteys hyvinvointiin

Työn epävarmuuden on osoitettu olevan negatiivisesti yhteydessä hyvinvointiin (Cheng & Chan, 2008; Sverke ym., 2002). Sverke ym. (2002) kokosivat meta-analyysissään yhteen tuloksia 72 tutkimuksesta vuosilta 1980–1999 ja löysivät vahvat negatiiviset korrelaatiot työn epävarmuuden ja työtyytyväisyyden (–.41), työhön kiinnittymisen (–.37), organisaatioon sitoutumisen (–.36) ja luottamuksen (–.50) väliltä. Yhteys työsuoritukseen (–.21) oli kohtalainen ja yhteys psyykkiseen terveyteen (–.24) vahvempi kuin fyysiseen terveyteen (–.16). Työnvaihtoaikeet taas korreloivat positiivisesti työn epävarmuuden kanssa (.28). Cheng ja Chan (2008) saivat samansuuntaisia tuloksia omassa meta-analyysissään, joka sisälsi 133 tutkimusta vuosilta 1980–2006. Siinä työn epävarmuus oli negatiivisesti yhteydessä työtyytyväisyyteen (–.43), työhön kiinnittymiseen (–.20), organisaatioon sitoutumiseen (–.35), luottamukseen (–.49), työsuoritukseen (–.21), psyykkiseen terveyteen (–.28) ja fyysiseen terveyteen (–.23) sekä positiivisesti yhteydessä työnvaihtoaikaisiin (.32). Näiden tutkimusten perusteella voidaan siis sanoa, että työn epävarmuus vaikuttaa sekä organisaatioon että yksilön toimintaan ja hyvinvointiin.

Tässä tutkimuksessa keskityn tarkastelemaan hyvinvointivaikutuksia nimenomaan yksilön kannalta ja tarkemmin työn epävarmuuden yhteyttä psyykkiseen ja fyysiseen oireiluun sekä uupumusasteiseen väsymykseen. Meta-analyysien lisäksi myös yksittäiset tutkimukset osoittavat, että työn epävarmuus korreloi negatiivisesti sekä psyykkisen että fyysisen hyvinvoinnin kanssa. Ferrie, Shipley, Stansfeld ja Marmot (2002) raportoivat pitkäaikaistutkimuksessaan työn epävarmuuden olevan yhteydessä mm. kohonneeseen verenpaineeseen, huonompaan itse arvioituun terveyteen, masennukseen ja muihin psyykkisiin oireisiin. Kinnunen ja Nätti (1994) taas löysivät yhteyden korkean työn epävarmuuden ja psykosomaattisten oireiden sekä erilaisten kipujen ja särkyjen väliltä. Fysiologisia mittauksia hyödyntäviä tutkimuksia on tehty vähemmän, mutta muutamassa on löydetty viitteitä työn epävarmuuden yhteydestä esimerkiksi kortisoli- ja kolesterolitason nousuun (Arnetz, Brenner, Hjelm, Levi, & Petterson, 1988) ja adrenaliinihormonitason kohoamiseen (Oivanen, Länsimies, Jokela, Helin, Penttilä, & Hänninen, 1996).

Psyykkisten ja fyysisten oireiden lisäksi olen ottanut tarkasteluun myös uupumusasteisen väsymyksen sen takia, että sitä pidetään työuupumuksen kolmesta ulottuvuudesta keskeisimpänä (Lee & Ashforth, 1996; Kalimo ym., 2006; Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2009) ja se täydentää

hyvin kuvaa yksilön kokemasta hyvinvoinnista työssä. Uupumusasteisessa väsymyksessä on kyse yksilön ja ympäristön epätasapainosta: yksilö kokee, että hänen voimavaransa eivät riitä ympäristön asettamiin haasteisiin, eikä hänellä ole voimia käsitellä kuormittavia työtilanteita tehokkaasti (Kinnunen & Hätinen, 2005; Kinnunen, Mäkikangas, Mauno, & Rantanen, 2012; Maslach, Schaufeli, & Leiter 2001). Maslachin ja Jacksonin (1981) mukaan työuupumus on erityisesti ihmissuhdeammateissa esiintyvä oireyhtymä, joka sisältää kolme ulottuvuutta: tunneperäisen uupumuksen, depersonalisaation ja ammatillisen tehokkuuden vähenemisen. Nämä kolme ulottuvuutta yhdessä muodostavat työuupumuksesta kokonaaisuuden, jota voidaan mitata Maslachin ja Jacksonin kehittämällä kyselypohjaisella menetelmällä (Maslach Burnout Inventory, MBI). Myöhemmin työuupumusmittaria laajennettiin muillekin aloille sopivaksi ja ulottuvuuksiksi määriteltiin uupumusasteinen väsymys, kyynistyneisyys ja heikentynyt ammatillinen itsetunto (Näätänen, Aro, Matthiesen, & Salmela-Aro, 2003; Schaufeli, Leiter, Maslach, & Jackson, 1996). Työn epävarmuuden on osoitettu ennustavan uupumusasteista väsymystä vuotta myöhemmin (De Cuyper, Mäkikangas, Kinnunen, Mauno, & De Witte, 2012; Kinnunen ym., 1999) ja myös monissa poikkileikkaustutkimuksissa on löydetty samanlaisia tuloksia (esim. De Witte, De Cuyper, Handaja, Sverke, Näswall, & Hellgren, 2010; Michel, Stegmaier, Meiser, & Sonntag, 2009).

On esitetty, että työn epävarmuuden kanssa eläminen voi olla vaikeaa siksi, että epävarmuus on usein pitkittynyttä ja alituisesti läsnä verrattuna tilanteeseen, jossa työpaikka menetetään (Hartley ym., 1991; Joelson & Wahlquist, 1987). Epävarmuudella voi siis olla hyvinvointiin yhtä pahoja tai jopa pahempia seurauksia kuin itse työn menettämällä (Dekker & Schaufeli, 1995; De Witte, 1999). Näin ollen epävarmuus varsinkin jatkuessaan pitkään voi olla suurempi uhka hyvinvoinnille kuin yksittäinen stressaava tapahtuma, kuten työpaikan menettäminen (Lazarus & Folkman, 1984).

Työn epävarmuuden yhteyttä hyvinvointiin voidaan myös selittää erilaisten teoreettisten mallien avulla. Useammat teoreettiset mallit määrittelevät työn epävarmuuden stressitekijäksi työssä (ks. Karasek & Theorell, 1990; Siegrist, 1996; Warr, 1987), johon reagoidaan erilaisilla kielteisillä stressireaktioilla. Olemassa on myös muita lähestymistapoja. Esimerkiksi Jahoda (1982) on esittänyt latentin deprivaaation mallin, jonka mukaan työn piilevät piirteet ovat oleellisia. Työn epävarmuus on yksilölle niin suuri uhka sen takia, että työ tarjoaa ihmisille muutakin kuin pelkän keinon elannon hankkimiseen: se voi olla tapa järjestää ajankäyttöä, solmia ja ylläpitää sosiaalisia suhteita ja rakentaa omaa identiteettiä. Työstään epävarma henkilö pelkää siis menettävänsä myös nämä työn piilevät piirteet ja reagoi siksi kielteisesti. De Witte ja Näswall (2003) taas esittävät hypoteesin psykologisen sopimuksen rikkoutumisesta. Työpaikalla psykologisen sopimuksen

voidaan ajatella tarkoittavan sitä, että työnantaja antaa työntekijälle turvallisuutta pysyvän työpaikan muodossa ja työntekijän panos on hänen lojaaliutensa työnantajalle (De Witte, 2005). Kun tämä vastavuoroisuuden kehä rikkoontuu, se johtaa usein työntekijän kannalta negatiivisiin seurauksiin sekä tunteiden ja asenteiden että käyttäytymisen tasolla (Rousseau, 1995; Zhao, Wayne, Glibkowsky, & Bravo, 2007).

Persoonallisuuden ydintulkinnat työn epävarmuuden ja hyvinvoinnin yhteyttä muuntavana tekijänä

Persoonallisuuden ydintulkinnat kuvaavat sitä, miten yksilö arvioi omaa arvokkuuttaan, kykyjään ja pystyvyyttään (Judge, Locke, & Durham, 1997) ja ne kertovat ennen kaikkea siitä, miten yksilö näkee itsensä suhteessa ympäristöön ja muihin ihmisiin (Judge, Kluger, Locke, & Durham, 1998). Judge ym. (1998) määrittelevät ydintulkinnat laajaksi persoonallisuuden piirteeksi, joka itse asiassa koostuu neljästä paljon tutkitusta persoonallisuuden ominaisuudesta. Nämä ovat itsearvostus, yleistynyt pystyvyysusko, kontrolliorientaatio ja neuroottisuus. Persoonallisuuden ydintulkinnat ovat myönteisiä silloin, kun ihmisellä on hyvä itsearvostus, vahva pystyvyysusko, sisäinen kontrolliorientaatio ja neuroottisuus on vähäistä.

Itsearvostuksella tarkoitetaan yksilön kokonaisvaltaista suhtautumista itseensä ja sitä hyväksyykö yksilö itsensä ja arvostaako hän itseään. Kun itsearvostus on vahva, yksilö näkee itsensä riittävän hyvänä ja arvokkaana ja tämä heijastuu myös suhteissa muihin ihmisiin (Keltikangas-Järvinen, 1994; Rosenberg, 1965). Itsearvostus kehittyy vuorovaikutussuhteissa muihin ja sen ajatellaan olevan nuoruusiän jälkeen suhteellisen pysyvä ominaisuus (Keltikangas-Järvinen, 1994; Tharenou 1979). *Yleistynyt pystyvyysusko* taas kuvaa sitä, kuinka vahvasti yksilö uskoo selviytyvänsä ja suoriutuvansa vaativissakin tilanteissa ja se liittyy tehokkaaseen omien voimavarojen hyödyntämiseen ja sitkeyteen epäonnistumisista huolimatta (Bandura, 1986; Judge ym., 1997). Samoin kuin itsearvostuksessa, *kontrolliorientaatiossa* on kyse yksilön uskomuksista suhteessa ympäristöön (Judge ym., 1998). Se kuvaa yksilön uskoa siihen, kuinka vahvasti hän pystyy ohjaamaan elämänsä suuntaa ja tapahtumia (sisäinen kontrolliorientaatio), vai näkeekö hän itsensä ympäristön ja itsestä riippumattomien tekijöiden armoilla (ulkoinen kontrolliorientaatio) (Rotter, 1966). *Neuroottisuus* on yksi viidestä ”Big Five” –persoonallisuusteorian persoonallisuuden piirteestä ja se kuvaa tunne-elämän epätasapainoisuutta (Judge & Bono, 2001a). Neuroottisuuteen liittyy muun muassa ahdistumis- ja huolestumisherkyys ja taipumus keskittyä negatiivisiin puoliin itsessä ja muissa. Neuroottisuus liitetään usein negatiiviseen emotionaalisuuteen.

Persoonallisuuden vaikutuksia hyvinvointiin ja työn stressitekijöiden, kuten työn epävarmuuden, kokemiseen voi kuvata monen erilaisen mallin avulla (ks. Feldt, Mäkikangas, & Kokko, 2005). Suoran mallin mukaisesti persoonallisuuden ydintulkintojen voidaan ajatella vaikuttavan suoraan hyvinvointiin, jolloin yksilöt, joilla on positiiviset persoonallisuuden ydintulkinnat, kokevat hyvinvointinsa paremmaksi kuin yksilöt, joilla ydintulkinnat ovat negatiiviset. Judgen ym. (2004) mukaan positiiviset ydintulkinnat omaavat yksilöt arvioivat itsensä arvokkaiksi, pystyviksi ja kykeneviksi sekä kokevat pystyvänsä hallitsemaan omaa elämäänsä, mikä näkyy siinä, että he ovat tyytyväisempiä työhönsä ja suoriutuvat siinä paremmin (Judge & Bono, 2001b). He ovat myös tyytyväisempiä elämäänsä ylipäättään ja tavoittelevat todennäköisemmin asioita, joita itse arvostavat, sen sijaan, että tavoitteet tulisivat ulkoapäin, tai että tavoitteiden asettamisen motiivina olisi välttely (Judge, Bono, Erez, & Locke, 2005). Alarcon, Eschleman ja Bowling (2009) löysivät tekemässään meta-analyysissä yhteyden negatiivisten ydintulkintojen ja työuupumuksen väliltä, ja ydintulkintoista erityisesti tunne-elämän epätasapainoisuudella eli neuroottisuudella oli merkitystä. Tutkimusten mukaan positiiviset ydintulkinnat ovat yhteydessä myös stressin kokemiseen ja käsittelyyn: Kammeyer-Mueller, Judge ja Scott (2009) esittävät meta-analyysissään, että yksilöt, joiden ydintulkinnat ovat positiiviset, kokevat vähemmän stressiä kuin negatiiviset ydintulkinnat omaavat yksilöt. Lisäksi he käyttävät vähemmän välttelyä ja emootiokeskeisiä selviytymiskeinoja ja enemmän ratkaisukeskeisiä selviytymiskeinoja stressin hallinnassa. Reyn Extremeran ja Duranin (2012) mukaan positiiviset ydintulkinnat ovat myös yhteydessä parempaan mielialan ja tunteiden säätelyyn, mikä voi lisätä kokemusta onnellisuudesta.

Tässä tutkimuksessa keskityn suorien yhteyksien lisäksi tarkastelemaan persoonallisuuden muuntavaa vaikutusta työn epävarmuuden ja koetun hyvinvoinnin välillä. Reaktiivisuusmallin mukaisesti voidaan ajatella, että persoonallisuus voisi muuntaa eli moderoida työn epävarmuuden ja hyvinvoinnin välistä yhteyttä (Bolger & Zuckerman, 1995; ks. myös Feldt ym., 2005). Moderaattorilla tarkoitetaan muuttujaa, joka muuntaa kahden muun muuttujan välisen yhteyden suuntaa ja voimakkuutta (Baron & Kenny, 1986). Voidaan siis ajatella, että persoonallisuus voisi joko vahvistaa tai heikentää työ epävarmuuden yhteyttä hyvinvointiin. Esimerkiksi positiiviset persoonallisuuden ydintulkinnat voisivat suojata fyysisten ja psyykkisten oireiden lisääntymiseltä tilanteessa, jossa koetaan työn epävarmuutta. Tämän voisi tapahtua esimerkiksi siksi, että yksilö uskoo itseensä ja selviytymiseensä tilanteesta, minkä vuoksi hänen oirehtimisensa ei lisäännä. Roskies, Louis-Guerin ja Fournier (1993) korostavatkin, että työn epävarmuuden vaikutuksia tutkiessa ei voida sulkea persoonallisuutta pois, sillä persoonallisuus vaikuttaa siihen, kuinka erilaiset stressitekijät, kuten työn epävarmuus, koetaan ja mikä niiden merkitys on hyvinvoinnille.

Myös Sverke, Hellgren ja Näswall (2002) esittävät meta-analyysissään, että työn epävarmuuden ja siihen liittyvien ilmiöiden yhteyteen vaikuttavat todennäköisesti jotkut muutkin tekijät, sillä suorien yhteyksien voimakkuudet vaihtelevat eri tutkimuksissa Tästä syystä pyrin selvittämään tässä tutkimuksessa ydintulkintojen muuntavaa vaikutusta eli suojaavatko positiiviset persoonallisuuden ydintulkinnat työn epävarmuuden vaikutuksilta hyvinvointiin.

Sverke, Hellgren ja Näswall (2002) tarkastelivat meta-analyysissään, miten ammatillinen asema ja se, miten työn epävarmuutta oli mitattu muuntavat työn epävarmuuden sekä muun muassa psyykkisen ja fyysisen terveyden välistä yhteyttä. Myös muita moderaattoreita, kuten esimerkiksi sukupuolta (Kinnunen & Mauno, 1998), koettua kontrollin tunnetta (Barling & Kelloway, 1996), sosiaalista tukea (Lim, 1996) ja ammattiliittoon kuulumista (Dekker & Schaufeli, 1995), on aikaisemmin tutkittu työn epävarmuuden ja koetun hyvinvoinnin yhteydessä. Sen sijaan itseen liittyvien ydintulkintojen muuntavaa vaikutusta työn epävarmuuden ja hyvinvoinnin yhteyteen ei ole aikaisemmin tutkittu, mutta ydintulkintojen on osoitettu muuntavan esimerkiksi hyvinvoinnin kokemuksen yhteyttä fyysiseen terveyteen (Tsaousis, Nikolau, Serdaris, & Judge, 2007). Lisäksi ydintulkintojen muuntavaa vaikutusta on tarkasteltu työntekijöiden sosiaalisen stressin yhteydessä. Harris, Harvey ja Kacmar (2009) havaitsivat, että persoonallisuuden ydintulkinnat suojaavat työntekijää työn sosiaalisten stressitekijöiden negatiivisilta vaikutuksilta työtyytyväisyyteen. Osassa tutkimuksia ydintulkinnat eivät ole kuitenkaan nousseet merkitseväksi muuntavaksi tekijäksi (Best, Stapleton, & Downey, 2005; Judge ym., 1998), joten aikaisempi näyttö ydintulkintojen muuntavasta vaikutuksesta on osin ristiriitaista. Roskies ym. (1993) arvioivat oman tutkimuksensa ristiriitaisia tuloksia ja pohtivat, että persoonallisuuden vaikutus voi olla vähäisempi tilanteessa, jossa uhka työpaikan menettämisestä on selkeä verrattuna tilanteeseen, jossa selkeää objektiivista uhkaa ei ole tiedossa. Eli epävarmoissa oloissa yksilön omilla arvioinneilla itsestään ja pärjäämisestään voisi olla suurempi painoarvo kuin suhteellisen vakaissa oloissa.

Tutkimusongelmat ja -hypoteesit

Tämän tutkimuksen päätarkoituksena on tutkia persoonallisuuden ydintulkintoja työn epävarmuuden ja hyvinvoinnin yhteyttä muuntavana tekijänä. Työn epävarmuutta lähestytään subjektiivisesta näkökulmasta, jota kuvaa työntekijän kokema työpaikan menettämisen todennäköisyys ja pelko. Hyvinvoinnin kuvaajina tarkastellaan uupumusasteista väsymystä sekä psyykkisiä ja fyysisiä oireita. Koska kyseessä on seurantatutkimus, tutkimuksessa pystytään ennustamaan aiemmilla työn epävarmuuden kokemuksilla (alkumittaus, T1) myöhemmin koettua hyvinvointia (loppumittaus, T2).

Tutkimuksessa etsitään vastauksia seuraaviin kysymyksiin (ks. myös kuvio 1):

1. Kuinka työn epävarmuus ennustaa hyvinvointia?

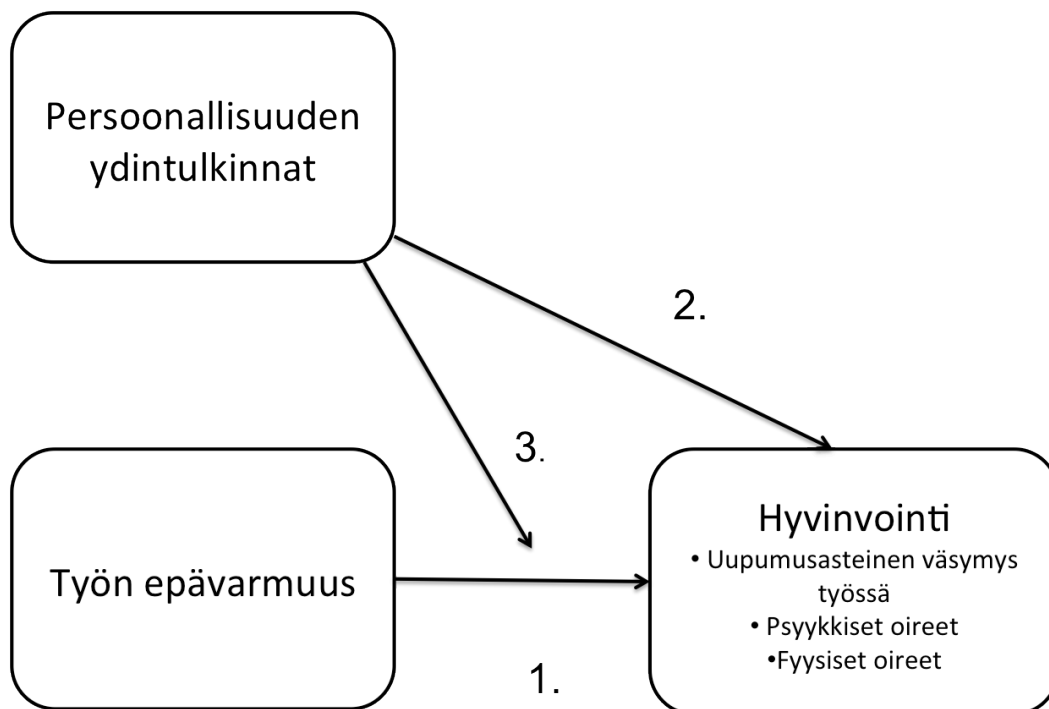
Hypoteesi 1: Työn epävarmuus on positiivisessa yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen, sekä psyykkiseen ja fyysiseen oireiluun.

2. Kuinka persoonallisuuden ydintulkinnat ennustavat hyvinvointia?

Hypoteesi 2: Positiiviset persoonallisuuden ydintulkinnat ovat negatiivisessa yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen, sekä psyykkiseen ja fyysiseen oireiluun.

3. Muuntavatko persoonallisuuden ydintulkinnat työn epävarmuuden ja hyvinvoinnin yhteyttä?

Hypoteesi 3: Positiiviset persoonallisuuden ydintulkinnat suojaavat työn epävarmuuden negatiivisilta vaikutuksilta hyvinvointiin.



Kuvio 1. Tutkimusasetelma. Numerot viittaavat tutkimuskysymyksiin.

MENETELMÄT

Tutkimuksen kulku ja tutkittavat

Tämä tutkimus pohjautuu Tampereen ja Jyväskylän yliopistoiden toteuttamaan ja Suomen Akatemian rahoittamaan tutkimushankkeeseen ”*Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia?*”. Tutkimukseen osallistui hoitohenkilökuntaa Pirkanmaan sairaanhoitopiiristä. Alkukyselyn aineistonkeruu tapahtui keväällä 2009. Kyselylinkki julkaistiin henkilökunnan intranetissä ja siitä tiedotettiin henkilöstön tiedotuslehdessä sekä osastojen vastaavien kautta. Alkukyselyyn vastasi yhteensä 916 työntekijää. Alkukyselyn vastausprosenttia ei voitu laskea kyselyn toteutustavan vuoksi.

Sähköpostiosoitteensa antaneille alkukyselyyn vastanneille lähetettiin vuoden kuluttua seurantakysely suoraan työntekijöiden sähköpostiosoitteisiin. Seurantakyselyitä lähetettiin helmimaaliskuussa 2010 yhteensä 426, joihin vastasi kolmen muistutuskerran jälkeen 311. Otoksesta poistettiin henkilöt, joiden sähköpostiosoite ei ollut enää käytössä sekä henkilöt, jotka eivät olleet enää töissä sairaalassa tai olivat pidemmällä virkavapaalla (yhteensä 8 henkilöä). Lopulliseksi otoskooksi muodostui näin 418. Lisäksi vastanneista poistettiin yksi, joka ei ollut täyttänyt kyselylomaketta kokonaan, sekä kaksi, jotka olivat vastanneet, mutta jotka olivat töissä toisessa sairaanhoitopiirissä. Näin ollen lopullinen vastausten lukumäärä oli 308 ja seurantakyselyn vastausprosentiksi muodostui 74 % (308/418).

Alku- ja seurantakyselyyn vastanneista 91 % oli naisia ja miehiä 9 %. Vastaajien keski-ikä oli 42 vuotta ($kh = 10$) ja ikä vaihteli välillä 22–64 siten, että alle 40-vuotiaita oli 45 %, 40–54-vuotiaita 41 % ja yli 54-vuotiaita 15 %. Koulutuksen mukaan vastaajat jakautuivat seuraavasti: korkeimpana koulutuksena peruskoulu/keskikoulu 1 %, ammatillinen oppilaitos/lukio 13 %, ammatillinen opisto/ammattikorkeakoulu 79 %, ylempi korkeakoulututkinto 6 % ja lisensiaatti/tohtori 1 %. Vastaajista 22 % oli määräaikaisessa työsuhteessa ja pysyvässä työsuhteessa 78 %. Päivätyötä teki 49 %, vuorotyötä 51 %, kokoaikaisessa työssä oli 92 % ja osa-aikaisessa 8 % ja keskimääräinen viikkotuntimäärä oli 38 tuntia ($kh = 4$ tuntia). Vastaajista 78 prosenttia teki välitöntä hoitotyötä, välillistä hoitotyötä 11 prosenttia, hallinnollista työtä yhdeksän prosenttia ja jotain muuta työtä kaksi prosenttia.

Vastaajia oli 15:ltä sairaanhoitopiirin eri toimialueelta (esim. sisätaudit, kirurgia ja psykiatria) ja he olivat jakautuneet sukupuolen ja toimialueiden mukaan edustavasti. Alkukyselyyn vastanneissa määräaikaisessa työsuhteessa olevien vastausosuus (27 %) oli suurempi kuin koko

sairaanhoidopiirissä (22 %), mutta sekä alku- että seurantakyselyyn vastanneissa määrääikaisten osuus (22 %) vastasi koko sairaanhoidopiiriä.

Menetelmät ja muuttujat

Työn epävarmuus. Työn epävarmuutta mitattiin De Witten (2000) kehittämällä työn epävarmuuden mittarilla, josta poimittiin tähän tutkimukseen 4 osiota: “Pelkään, että menetän työni”, “Olen huolissani siitä, pystynkö säilyttämään työpaikkani”, “Olen varma, että pystyn pitämään työpaikkani”, “Uskon, että saatan menettää työpaikkani lähitulevaisuudessa”. Väittämiin vastattiin asteikolla 1 (= täysin ei mieltä) – 7 (= täysin samaa mieltä). Väittämistä muodostettiin keskiarvosummamuuttuja, jolla mitattiin kokemusta työn epävarmuudesta (Cronbachin $\alpha = .89$ alkumittaus; $\alpha = .90$ loppumittaus).

Hyvinvointia kuvattiin kolmella kuvaajalla, jotka olivat uupumusasteinen väsymys, ja psyykkinen ja fyysinen oireilu. *Uupumusasteista väsymystä* työssä kartoitettiin Maslachin työuupumusmittarista poimitulla kolmella uupumusasteisen väsymyksen osiolla (Maslach Burnout Inventory, MBI; Kalimo, Hakanen, & Toppinen-Tanner, 2006; Maslach, Jackson, & Leiter, 1996). Väittämiin vastattiin asteikolla 0 (= en koskaan) – 6 (= aina). Mittari sisälsi muun muassa seuraavat väittämät: “Tunnen olevani henkisesti tyhjiin puserrettu työstäni” ja “Olen väsynyt jo aamulla tietäessäni, että minun pitää kohdata uusi työpäivä”. Maslachin työuupumusmittariin kuuluu myös kaksi muuta ulottuvuutta (kynnistyneisyys ja heikentynyt ammatillinen itsetunto), mutta uupumusasteista väsymystä pidetään työuupumuksen tärkeimpänä ulottuvuutena (Lee & Ashforth, 1996; Kalimo ym., 2006; Maslach ym., 2001; Schaufeli & Enzmann, 1998), minkä vuoksi tässä tutkimuksessa keskityttiin siihen. Väittämistä muodostettiin keskiarvosummamuuttuja mittaamaan uupumusasteista väsymystä (Cronbachin $\alpha = .84$ alkumittaus; $\alpha = .87$ loppumittaus)

Psyykkisiä ja fyysisiä oireita kartoitettiin kysymyksellä “Kuinka usein Sinua on viime aikoina vaivannut seuraavat oireet?”. Osioita oli yhteensä kymmenen joista kuusi koski psyykkisiä oireita (esim. masennus, ylläpäättämättömyys, vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin) ja neljä fyysisiä (esim. päänsärky ja huimauksen tunne). Oireiden esiintyvyyttä arvioitiin asteikolla 1 (= päivittäin tai lähes päivittäin) – 6 (= ei koskaan). Kysymykset perustuvat vuoden 2008 Työolotutkimuksessa käytettyyn oirekyselyyn (Lehto & Sutela, 2008). Osioista muodostettiin kaksi keskiarvosummamuuttujaa (käännettyinä asteikoin) kuvaamaan erikseen psyykkisiä oireita (Cronbachin $\alpha = .85$ alkumittaus, $\alpha = .85$ loppumittaus) ja fyysisiä oireita (Cronbachin $\alpha = .68$ alkumittaus, $\alpha = .62$ loppumittaus)

Persoonallisuuden ydintulkinnat. Ydintulkintoja mitattiin Judgen ym. (2003) kehittämällä ydintulkintojen arviointiskaalalla, josta tähän tutkimukseen otettiin kaikki 12 alkuperäistä osiota, mutta väittämät 7 ja 12 on muokattu työkontekstista yleiselle tasolle. Ydintulkintoja arvioitiin vastaamalla muun muassa seuraavanlaisiin väittämiin: ”Epävarmoina aikoina odotan parasta”, ”Suoritan tehtäväni yleensä loppuun onnistuneesti”, ” Minä päätän mitä elämässäni tapahtuu”. Väittämiin vastattiin asteikolla 1 (= täysin eri mieltä) – 7 (= täysin samaa mieltä). Väittämistä muodostettiin yksi keskiarvosummamuuttuja kuvaamaan ydintulkintoja kokonaisuudessaan (Cronbachin $\alpha = .84$ alkumittaus, $\alpha = .86$ loppumittaus).

Taustamuuttujista tarkasteltiin sukupuolta (1 = nainen, 2 = mies), ikää (jatkuvana muuttujana), koulutusta (1 = enintään ammatillinen oppilaitos/lukio, 2 = vähintään ammatillinen opisto/ammattikorkeakoulu), työsuhdemuotoa (1 = pysyvä tai toistaiseksi voimassa oleva, 2 = määräaikainen) ja työaikamuotoa (1 = päivätyö, 2 = vuorotyö).

Aineiston analysointi

Tutkimuksen tilastolliset analyysit suoritettiin SPSS-tilasto-ohjelmalla. Taustatekijöiden, työn epävarmuuden, persoonallisuuden ydintulkintojen ja hyvinvoinnin välisiä yhteyksiä tarkasteltiin Pearsonin korrelaatiokertoimien avulla. Sen lisäksi työn epävarmuuden ja ydintulkintojen suoria yhteyksiä sekä ydintulkintojen muuntavaa vaikutusta hyvinvointiin tutkittiin hierarkkisen regressioanalyysin avulla erikseen sekä poikkileikkaustutkimusasetelmalla että pitkittäisellä tutkimusasetelmalla. Ensimmäisellä askeleella regressiomalleihin lisättiin taustamuuttujat, joiden vaikutukset kontrolloitiin. Toisella askeleella malleihin otettiin mukaan työn epävarmuus ja kolmannella persoonallisuuden ydintulkinnat, joiden selittävää yhteyttä hyvinvointimuuttujiin tutkittiin. Neljännellä askeleella otettiin mukaan ns. interaktiotermin, jonka avulla tutkittiin persoonallisuuden ydintulkintojen muuntavaa vaikutusta työn epävarmuuden ja hyvinvoinnin väliseen yhteyteen. Interaktiotermin muodostettiin ensin standardoimalla työn epävarmuuden ja ydintulkintojen summamuuttujat sekä sen jälkeen kertomalla ne keskenään. Tutkittaessa epävarmuuden ja ydintulkintojen yhteyksiä myöhempään hyvinvointiin lisättiin edellä mainittujen askelten lisäksi vielä viides askel, jossa malliin lisättiin ensimmäisen mittauskerran hyvinvointitekijä, jolla kontrolloitiin hyvinvoinnin perustaso. Edellä esitetty mallinnus tehtiin erikseen kaikille riippuville muuttujille (uupumusasteinen väsymys, psyykkiset oireet ja fyysiset oireet).

TULOKSET

Katoanalyysi

Pitkittäisasetelman vuoksi suoritettiin katoanalyysi, joka tehtiin käyttäen binaarista logistista regressioanalyysia. Sen avulla tarkasteltiin, eroavatko seurantakyselyyn vastanneet eri muuttujien suhteen niistä, jotka eivät vastanneet seurantakyselyyn. Regressioanalyysin ensimmäisellä askeleella malliin lisättiin taustamuuttujat (sukupuoli, ikä, koulutus, työaikamuoto ja työsuhdemuoto) ja toisella askeleella ns. varsinaiset muuttujat alkumittaukselta (työn epävarmuus, persoonallisuuden ydintulkinnat, uupumus, psyykkiset oireet ja fyysiset oireet). Logistisen regressioanalyysin ensimmäisen askeleen Khiin neliö oli merkitsevä, $\chi^2(5) = 29.05$, $p < .001$, joten taustatekijöillä oli merkitystä. Naiset jättivät useammin vastaamatta seurantakyselyyn kuin miehet, $OR = .55$, $p < .05$, päivätyötä tekevät vastasivat useammin kuin vuorotyöläiset, $OR = 1.78$, $p < .001$, ja vakinaisessa työsuhhteessa olevat useammin kuin määräaikaissä työsuhhteessa olevat, $OR = 1.65$, $p < .01$. Mallin toinen askel ei ennustanut merkitsevästi seurantakyselyyn osallistumista, $\chi^2(5) = 4.35$, $p = .500$, eikä näin ollen varsinaisilla tutkimusmuuttujilla ollut vaikutusta seurantakyselyyn osallistumiseen.

Työn epävarmuuden, persoonallisuuden ydintulkintojen ja hyvinvoinnin väliset korrelaatiot

Tutkimuksen muuttujien välisiä yhteyksiä tarkasteltiin sekä poikkileikkausasetelmassa että pitkittäisasetelmassa korrelaatiokertoimien avulla.

Poikkileikkausasetelma. Taustatekijöiden, työn epävarmuuden, persoonallisuuden ydintulkintojen ja hyvinvoinnin väliset yhteydet alkumittauksessa (T1) on esitetty taulukossa 1. Alkumittauksessa työn epävarmuus oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä kaikkiin hyvinvoinnin ulottuvuuksiin. Vahvimmin se korreloi psyykkisten oireiden kanssa ($r = .16$, $p < .01$). Mitä enemmän koettiin työn epävarmuutta, sitä enemmän koettiin uupumusasteista väsymystä ja psyykkisiä ja fyysisiä oireita. Työn epävarmuus oli negatiivisessa yhteydessä myös persoonallisuuden ydintulkintoihin; mitä positiivisemmat persoonallisuuden ydintulkinnat olivat, sitä vähemmän koettiin työn epävarmuutta.

Persoonallisuuden ydintulkinnat olivat merkitsevästi yhteydessä kaikkiin kolmeen hyvinvoinnin kuvaajaan. Ne korreloivat negatiivisesti sekä uupumusasteisen väsymyksen ($r = -.46$, $p < .01$), psyykkisten oireiden ($r = -.63$, $p < .01$) ja fyysisten oireiden kanssa ($r = -.33$, $p < .01$): mitä positiivisemmat persoonallisuuden ydintulkinnat olivat, sitä vähemmän koettiin

uupumusasteista väsymystä ja psyykkisiä ja fyysisiä oireita. Myös hyvinvoinnin kuvaajat olivat yhteydessä keskenään. Saman mittauskerran uupumusasteinen väsymys korreloi positiivisesti sekä psyykkisten että fyysisten oireiden kanssa, ja myös psyykkiset ja fyysiset oireet korreloivat keskenään positiivisesti. Mitä enemmän koettiin hyvinvoinnin heikkenemistä yhdellä näistä osa-alueista, sitä enemmän koettiin sitä myös muilla osa-alueilla.

Taustamuuttujista vain ikä ja työaikamuoto olivat yhteydessä hyvinvointimuuttujiin. Ikä oli yhteydessä fyysisiin oireisiin ($r = -.09$, $p < .01$); fyysisten oireiden kokeminen vähentyi iän myötä. Työaikamuoto oli yhteydessä sekä uupumusasteiseen väsymykseen ($r = .57$, $p < .01$) että fyysisiin oireisiin ($r = .11$, $p < .05$). Vuorotyötä tekevät kokivat enemmän väsymystä ja fyysisiä oireita kuin päivätyötä tekevät. Taustatekijöistä ikä, koulutus ja työaikamuoto korreloivat negatiivisesti työn epävarmuuden kanssa. Nuoremmat, matalammin koulutetut ja päivätyötä tekevät kokivat enemmän työn epävarmuutta kuin vanhemmat, korkeammin koulutetut ja vuorotyötä tekevät. Sen sijaan työsuhdemuoto oli positiivisessa yhteydessä työn epävarmuuteen: määräaikaiset kokivat enemmän työn epävarmuutta kuin vakinaisessa työsuhteessa olevat.

TAULUKKO 1. Muuttujien keskiarvot, keskihajonnat ja keskinäiset korrelaatiokertoimet alkumittauksessa ($N = 891-916$)

	Muuttujat	Ka	Kh	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
	Taustamuuttujat											
1.	Sukupuoli ¹	-	-									
2.	Ikä vuosina	41,58	10,78	-.10**								
3.	Koulutus ²	-	-	-.06	-.18**							
4.	Työaikamuoto ³	-	-	.14**	-.25**	-.15**						
5.	Työsuhdemuoto ⁴	-	-	.02	-.46**	.06	.07*					
	Työn epävarmuus											
6.	Työn epävarmuus T1	2,13	1,23	.00	-.16**	-.09**	-.10**	.46**				
	Persoonallisuus											
7.	Persoonallisuuden ydintulkinnat T1	5,17	0,75	.02	.02	-.03	.01	-.06	-.26**			
	Hyvinvointi											
8.	Uupumusasteinen väsymys T1	3,23	1,15	.01	-.03	.04	.10**	-.06	.07*	-.46**		
9.	Psyykkiset oireet T1	2,77	0,92	-.01	-.05	.06	.06	.04	.16**	-.63**	.62**	
10.	Fyysiset oireet T1	2,46	0,87	-.04	-.09**	.03	.11*	-.00	.08*	-.33**	.35**	.58**

* $p < .05$, ** $p < .01$,

¹⁾ 1 = nainen, 2 = mies

²⁾ 1 = enintään ammatillinen opisto/ ammattikorkeakoulu, 2 = vähintään ylempi korkeakoulututkinto

³⁾ 1 = päivätyö, 2 = vuorotyö

⁴⁾ 1 = vakinainen, 2 = määräaikainen

Pitkittäisasetelma. Taustatekijöiden, työn epävarmuuden, persoonallisuuden ydintulkintojen ja myöhemmin koetun hyvinvoinnin väliset yhteydet on esitetty taulukossa 2. Taulukosta 2 näkyy, että alkukyselyssä mitattu (T1) työn epävarmuus ei ollut tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä seurantakyselyn (T2) hyvinvoinnin muuttujiin. Sen sijaan persoonallisuuden ydintulkinnat olivat negatiivisessa yhteydessä myöhempään hyvinvointiin: niin uupumusasteiseen väsymykseen ($r = -.48, p < .01$), psyykkisiin oireisiin ($r = -.51, p < .01$), kuin fyysisiin oireisiin ($r = -.29, p < .01$). Mitä positiivisemmat ydintulkinnat olivat, sitä vähemmän koettiin uupumusasteista väsymystä sekä psyykkisiä ja fyysisiä oireita vuotta myöhemmin. Myös hyvinvoinnin kuvaajat olivat yhteydessä keskenään.

Taustamuuttujista sukupuoli, ikä ja koulutus eivät olleet lainkaan yhteydessä työn epävarmuuteen, persoonallisuuden ydintulkintoihin tai hyvinvoinnin kuvaajiin. Työaikamuoto korreloi negatiivisesti työn epävarmuuden kanssa ja positiivisesti seurantakyselyn fyysisten oireiden kanssa. Vuorotyötä tekevät siis kokivat vähemmän työn epävarmuutta mutta enemmän fyysisiä oireita kuin päivätyötä tekevät. Työsuhtemuoto korreloi positiivisesti työn epävarmuuden kanssa, niin että pysyvässä tai toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevat kokivat vähemmän työn epävarmuutta kuin määräaikaisessa työsuhteessa olevat. Taustamuuttujat korreloivat jonkin verran myös keskenään (ks. taulukko 2).

TAULUKKO 2. Muuttujien keskiarvot, keskihajonnat ja keskinäiset korrelaatiokertoimet pitkittäisaineistossa ($N = 297$)

Muuttujat	Ka	Kh	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
Taustamuuttujat T1											
1. Sukupuoli ¹	-	-									
2. Ikä vuosina	41,80	10,4	-.12*								
3. Koulutus ²	-	-	.00	-.13*							
4. Työaikamuoto ³	-	-	.24**	-.31**	-.18**						
5. Työsuhdemuoto ⁴	-	-	.09	-.36**	.04	.10					
Työn epävarmuus											
6. Työn epävarmuus T1	2,04	1,23	-.06	-.08	-.01	-.13*	.57**				
Persoonallisuus											
7. Persoonallisuuden ydintulkinnat T1	5,21	0,72	-.00	-.01	-.02	.01	.01	-.17**			
Hyvinvointi											
8. Uupumusasteinen väsymys T2	3,18	1,15	-.08	-.08	.04	.07	-.09	.03	-.48**		
9. Psyykkiset oireet T2	2,75	0,88	-.07	-.06	.02	.08	-.01	.05	-.51**	.65**	
10. Fyysiset oireet T2	2,43	0,82	-.07	-.07	.03	.12*	-.05	.01	-.29**	.39**	.61**

* $p < .05$, * $p < .01$ **

¹⁾ 1 = nainen, 2 = mies

²⁾ 1 = enintään ammatillinen oppilaitos/lukio, 2 = vähintään ammatillinen opisto/ ammattikorkeakoulu

³⁾ 1 = päivätyö, 2 = vuorotyö

⁴⁾ 1 = pysyvä tai toistaiseksi voimassa oleva, 2 = määräaikainen

Työn epävarmuuden, persoonallisuuden ydintulkintojen ja hyvinvoinnin väliset yhteydet: regressioanalyysien tulokset

Työn epävarmuuden ja persoonallisuuden ydintulkintojen suoria yhteyksiä hyvinvointiin sekä persoonallisuuden ydintulkintojen muuntavaa roolia työn epävarmuuden ja hyvinvoinnin välillä tutkittiin hierarkkisen regressioanalyysin avulla. Regressioanalyysin avulla tarkasteltiin sekä samanaikaisia muuttujien yhteyksiä (poikkileikkausasetelma) sekä yli ajan ulottuvia muuttujien yhteyksiä (pitkittäisasetelma). Ensimmäisessä mallinnuksessa (poikkileikkausasetelma) kaikki muuttujat olivat alkumittaukselta ja toisessa mallinnuksessa (pitkittäisasetelma) riippumattomat muuttujat otettiin alkumittauksesta ja riippuvat loppumittauksesta.

Regressioanalyysit tehtiin erikseen jokaiselle hyvinvoinnin kuvaajalle (uupumusasteinen väsymys, psyykkiset oireet ja fyysiset oireet). Ensimmäisellä askeleella kontrolloitiin taustamuuttujat (sukupuoli, ikä ja työaikamuoto). Koska koulutus ei ollut yhteydessä selitettäviin muuttujiin, se karsittiin pois taustamuuttujista. Myös työsuhdemuoto jätettiin pois regressioanalyyseistä multikolineaarisuuden välttämiseksi. Toisella askeleella malliin lisättiin standardoitu työn epävarmuus ja kolmannella askeleella standardoidut persoonallisuuden ydintulkinnat suorien yhteyksien tutkimiseksi. Neljännellä askeleella malliin lisättiin interaktiotermi (työn epävarmuus \times persoonallisuuden ydintulkinnat) ydintulkintojen muuntavan roolin selvittämiseksi. Pitkittäisen tutkimusasetelman regressiomalliin lisättiin myös viides askel, jolla kontrolloitiin vielä kukin riippuva hyvinvoinnin muuttuja ensimmäiseltä mittaukselta. Poikkileikkausmallin tulokset löytyvät taulukosta 3 ja pitkittäismallin tulokset taulukosta 4.

Poikkileikkausasetelma

Uupumusasteinen väsymys T1. Kaikki muuttujat yhdessä selittivät alkukyselyn uupumusasteisen väsymyksen vaihtelusta 23 prosenttia. Persoonallisuuden ydintulkintojen selitysaste oli 21 prosenttia ja se oli mallin merkitsevin selittäjä ($\beta = -.47$, $p < .001$). Mitä positiivisemmat persoonallisuuden ydintulkinnat olivat, sitä vähemmän koettiin uupumusasteista väsymystä. Taustamuuttujat selittivät uupumusasteisen väsymyksen vaihtelusta yhden prosentin ja niistä työaikamuoto (vuorotyö) oli merkitsevä ($\beta = .11$, $p < .01$). Työn epävarmuus selitti mallista prosentin ja interaktiotermi alle prosentin, eivätkä ne olleet merkitseviä selittäjiä (ks. taulukko 3). Epävarmuus ei siis ollut yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen eivätkä ydintulkinnat muuntaneen työn epävarmuuden ja uupumusasteisen väsymyksen yhteyttä.

Psyykkiset oireet T1. Koko malli selitti psyykkisistä oireista 41 prosenttia ja persoonallisuuden ydintulkinnat oli taas mallin suurin selittäjä 37 prosentin selitysosuudellaan ($\beta = -.61, p < .001$). Mitä positiivisemmat yksilön ydintulkinnat olivat, sitä vähemmän hän raportoi psyykkisiä oireita. Taustatekijät selittivät yhden prosentin ja niistä merkitsevä oli tälläkin kertaa työaikamuoto ($\beta = .07, p < .05$); vuorotyötä tekevät kokivat enemmän psyykkisiä oireita kuin päivätyötä tekevät. Työn epävarmuus selitti psyykkisistä oireista yhden prosentin ja interaktiotermin alle yhden prosentin eivätkä ne olleet tilastollisesti merkitseviä selittäjiä.

Fyysiset oireet T1. Kaikki muuttajat selittivät alkumittauksen fyysisistä oireista yhteensä 13 prosenttia. Persoonallisuuden ydintulkinnat selittivät kymmenen prosenttia, taustamuuttajat kaksi, työn epävarmuus yhden ja interaktiotermin alle yhden prosentin. Persoonallisuuden ydintulkinnat ($\beta = -.33, p < .001$) ja taustamuuttajista työaikamuoto ($\beta = .10, p < .00$) selittivät fyysisten oireiden vaihtelua merkitsevästi. Mitä positiivisemmat ydintulkinnat olivat, sitä vähemmän oli fyysisiä oireita ja vuorotyötä tekevät kokivat enemmän fyysisiä oireita, kuin päivätyötä tekevät.

Persoonallisuuden ydintulkintoilla ei ollut muuntavaa vaikutusta minkään hyvinvoinnin ulottuvuuden suhteen. Ydintulkintojen merkitys regressiomalleissa oli kuitenkin suuri, sillä sen suora yhteys hyvinvoinnin tekijöihin oli selkeästi merkitsevämpi kuin minkään muun muuttujan jopa 37 prosentin selitysosuudellaan. Sen sijaan työn epävarmuuden merkitys jäi varsin vähäiseksi, sillä sen suora yhteys hyvinvoinnin muuttujiin oli enimmillään vain kaksi prosenttia.

TAULUKKO 3. Hyvinvoinnin eri ulottuvuuksien selittyminen työn epävarmuuden ja persoonallisuuden ydintulkintoilla: hierarkkinen regressioanalyysi poikkileikkausasetelmassa

Selittäjät	Uupumusasteinen väsymys T1 (<i>n</i> = 864)				Psyykkiset oireet T1 (<i>n</i> = 864)				Fyysiset oireet T1 (<i>n</i> = 864)			
	<i>r</i>	β	ΔR^2	R^2	<i>r</i>	β	ΔR^2	R^2	<i>r</i>	β	ΔR^2	R^2
Askel 1: Taustamuuttujat T1			.01*	.01*			.01	.01			.02**	.02**
1. Sukupuoli ¹	-.04	-.00			.03	-.01			-.05	-.05		
2. Ikä vuosina	-.10	-.01			-.06	-.02			-.03	-.06		
3. Työaikamuoto ²	.09	.11**			.09	.07*			.12*	.10**		
Askel 2: Työn epävarmuus			.01*	.02**			.03***	.03***			.01*	.03***
4. Työn epävarmuus T1	.06	-.04			.09	-.00			.06	.00		
Askel 3: Moderaattori			.21***	.23***			.37***	.40***			.10***	.13***
5. Persoonallisuuden ydintulkinnat T1	-.52**	-.47***			-.61**	-.63***			-.31**	-.33***		
Askel 4: Interaktiotermin			.00	.23***			.00	.41***			.00	.13***
Työn epävarmuus T1 ×												
6. Persoonallisuuden ydintulkinnat T1		-.01				-.03				-.02		

Huom. β = standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askeleelta (kun kaikki mallin muuttujat ovat mukana). ΔR^2 on selityssasteen (R^2) muutos, kun askeleen kaikki muuttujat ovat mukana.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

¹⁾ 1 = nainen, 2 = mies

²⁾ 1 = päivätyö, 2 = vuorotyö

Pitkittäisasetelma

Uupumusasteinen väsymys T2. Kaikki muuttujat yhteensä selittivät loppumittauksen uupumusasteisen väsymyksen vaihtelusta 44 prosenttia. Suurin selitysosuus eli 22 % oli persoonallisuuden ydintulkintoilla, jonka selityssaste pysyi tilastollisesti erittäin merkitsevänä ($\beta = -.23$, $p < .001$), vaikka uupumusasteisen väsymyksen perustaso oli kontrolloitu. Mitä positiivisemmat persoonallisuuden ydintulkinnat olivat, sitä vähemmän koettiin uupumusasteista väsymystä vuotta myöhemmin. Työn epävarmuus selitti uupumusasteisesta väsymyksestä yhden prosentin, eikä se noussut tilastollisesti merkitseväksi. Taustamuuttujat selittivät vaihtelusta kolme prosenttia ja niistä vain sukupuoli oli merkitystä ($\beta = -.12$, $p < .05$) uupumusasteisen väsymyksen selittäjänä niin, että miehet kokivat naisia hieman vähemmän uupumusasteista väsymystä. Uupumusasteisen väsymyksen perustaso selitti myöhempää väsymyksen vaihtelua 17 prosenttia ja se oli tilastollisesti erittäin merkitsevä selittäjä ($\beta = .50$, $p < .001$). Mitä enemmän alkumittauksessa raportoitin uupumusasteista väsymystä, sitä enemmän sitä raportoitin myös loppumittauksessa. Interaktiotermin ei osoittautunut tilastollisesti merkitseväksi selittäjäksi ja näin ollen persoonallisuuden ydintulkinnat eivät muuntaneet työn epävarmuuden ja uupumusasteisen väsymyksen yhteyttä.

Psyykkiset oireet T2. Koko malli selitti psyykkisistä oireista 53 prosenttia. Persoonallisuuden ydintulkinnat ja psyykkisten oireiden alkumittauksen perustaso selittivät suurimmat osan vaihtelusta molemmat 25 prosentin osuudella. Psyykkisten oireiden perustaso oli selittäjänä kuitenkin tilastollisesti merkitsevämpi ($\beta = .64$, $p < .001$) kuin ydintulkinnat ($\beta = -.12$, $p < .05$). Mitä enemmän psyykkistä oireilua oli alkumittauksessa, sitä enemmän sitä oli myös loppumittauksessa ja mitä positiivisemmat persoonallisuuden ydintulkinnat olivat, sitä vähemmän oli psyykkisiä oireita. Taustatekijät selittivät vaihtelusta kaksi prosenttia ja niistä merkitseväksi nousi taas sukupuoli ($\beta = -.11$, $p < .05$). Naiset oireilivat miehiä enemmän psyykkisesti. Työn epävarmuus ja interaktiotermin selittivät psyykkisistä oireista alle prosentin, eikä kumpikaan ollut tilastollisesti merkitsevä. Näin ollen ydintulkinnat eivät muuntaneet työn epävarmuuden ja psyykkisten oireiden yhteyttä.

Fyysiset oireet T2. Regressiomallin kaikki muuttujat selittivät fyysisistä oireista 53 prosenttia. Merkitsevin selittäjä oli fyysisten oireiden perustaso ($\beta = .69$, $p < .001$), joka selitti myöhemmistä fyysisistä oireista 41 prosenttia. Persoonallisuuden ydintulkinnat selitti fyysisten oireiden vaihtelusta yhdeksän prosenttia, mutta se ei ollut selittäjänä tilastollisesti merkitsevä, kun oireiden perustaso oli mallissa. Työn epävarmuus ja interaktiotermin selittivät molemmat alle yhden

prosentin ja taustamuuttujat kolme prosenttia. Ydintulkinnat eivät moderoineet työn epävarmuuden yhteyttä fyysisiin oireisiin.

TAULUKKO 4. Hyvinvoinnin eri ulottuvuuksien selittyminen työn epävarmuuden ja persoonallisuuden ydintulkintoilla: hierarkkinen regressioanalyysi ja pitkittäisasetelma

Selittäjät	Uupumusasteinen väsymys T2 (<i>n</i> = 297)				Psyykkiset oireet T2 (<i>n</i> = 297)				Fyysiset oireet T2 (<i>n</i> = 297)			
	<i>r</i>	β	ΔR^2	R^2	<i>r</i>	β	ΔR^2	R^2	<i>R</i>	β	ΔR^2	R^2
Askel 1: Taustamuuttujat			.03*	.03			.02	.02			.03	.03
1. Sukupuoli ¹	-.08	-.12*			-.07	-.10*			-.07	-.05		
2. Ikä vuosina	-.08	-.06			-.06	-.03			-.07	-.05		
3. Työaikamuoto ²	.07	.03			.08	.04			.12*	.03		
Askel 2 : Työn epävarmuus			.01*	.05			.00	.02			.00	.03
4. Työn epävarmuus T1	.03	-.02			.05	-.03			.01	-.04		
Askel 3: Moderaattori			.22***	.27***			.25***	.28***			.09***	.11***
5. Persoonallisuuden ydintulkinnat T1	-.48**	-.23***			-.51**	-.12*			-.29**	-.08		
Askel 4: Interaktiotermit			.00	.27***			.00	.28***			.00	.11***
Työn epävarmuus ×												
6. Persoonallisuuden ydintulkinnat		.01				.02				.01		
Askel 5: Hyvinvoinnin perustaso			.17***	.44***			.25***	.53***			.41***	.52***
Uupumusasteinen väsymys T1/												
Psyykkiset oireet T1/												
7. Fyysiset oireet T1	.62***	.50***			.71***	.64***			.72***	.69***		

Huom. β = standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askeleelta, (kun kaikki mallin muuttujat ovat mukana). ΔR^2 on selitystason (R^2) muutos, kun askeleen kaikki muuttujat ovat mukana.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

¹⁾ 1 = nainen, 2 = mies

²⁾ 1 = päivätyö, 2 = vuorotyö

POHDINTA

Tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella työn epävarmuuden, persoonallisuuden ydintulkintojen ja hyvinvoinnin välisiä yhteyksiä. Kiinnostuksen kohteena olivat ensinnäkin työn epävarmuuden ja persoonallisuuden ydintulkintojen suorat yhteydet hyvinvointiin ja erityisesti se selittävätkö työn epävarmuus ja persoonallisuuden ydintulkinnat myöhemmin koettua hyvinvointia. Hyvinvointia tarkasteltiin uupumusasteisen väsymyksen ja psyykkisten ja fyysisten oireiden avulla. Toiseksi tutkimuksessa selvitettiin suojaavatko persoonallisuuden ydintulkinnat työn epävarmuuden negatiivisilta hyvinvointivaikutuksilta. Tutkimuskysymyksiä tarkasteltiin sekä poikkileikkausasetelmassa että vuoden kestäneessä pitkittäisasetelmassa.

Päätulokset

Vastoin tutkimuksen enimmäistä oletusta (hypoteesi 1) työn epävarmuus ei osoittautunut merkitseväksi uupumusasteisen väsymyksen eikä psyykkisten ja fyysisten oireiden selittäjäksi. Korrelaatiotasolla työn epävarmuus oli lievästi yhteydessä samanaikaisiin hyvinvoinnin muuttujiin alkumittauksessa, mutta ei enää vuotta myöhemmin koettuun hyvinvointiin. Regressioanalyysissä työn epävarmuus selitti poikkileikkausasetelmassa 1–3 prosenttia ja vuoden seurannassa suurimmillaan vain yhden prosentin hyvinvointikuvaajien vaihtelusta eikä se noussut kummassakaan tutkimusasetelmassa tilastollisesti merkitseväksi selittäjäksi. Tulos oli yllättävä, sillä se ei täysin tue aikaisempia tutkimustuloksia (ks. Cheng & Chan, 2008; Sverke ym., 2002). Työn epävarmuuden on aikaisemmin osoitettu olevan vahvassa yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen sekä vuotta myöhemmin (De Cuyper ym., 2012; Kinnunen ym., 1999) että poikkileikkaustutkimuksessa (De Witte ym., 2010; Michel ym., 2009) sekä myös psyykkisiin ja fyysisiin oireisiin (mm. Ferrie, 2002; Kinnunen & Nätti, 1994). Toisaalta Sverke ym. (2002) viittaavat meta-analyysissään muutamiin tutkimuksiin, joissa työn epävarmuuden ja psyykkisten ja fyysisten oireiden välillä ei ole löydetty merkitsevää yhteyttä (mm. Barling & MacEwen, 1992; Fox & Chancey, 1998; Landsbergis, 1988; Lindström, Leino, Seitsamo, & Torstila, 1997).

Tässä tutkimuksessa tulokseen saattoi vaikuttaa erityisesti se, että vastaajina olivat terveydenhuollon työntekijät, joiden työllisyystilanne on ollut viime vuosina verrattain hyvä. Vastaajat raportoivat työn epävarmuutta vähän ($ka = 2,04\text{--}2,13$ asteikolla 1–7) ja myös hajonta ($kh = 1,23$) vastaajien kesken oli pientä. Tämä saattaa johtua siitä, että uuden työpaikan löytäminen alalla, jossa esimerkiksi lääkäreistä ja hoitajista on jatkuvaa pulaa, ei huoleta. Kun työn epävarmuuden keskimääräinen taso jäi näin matalaksi ja myös hajonta oli pientä, niin sen yhteydet

muihin muuttujiin jäivät heikoiksi. Poikkileikkaustutkimuksissa yhteydet ovat voimakkaampia kuin pitkittäistutkimuksissa, mikä oli nähtävissä myös tässä tutkimuksessa. Myös suurempi otoskoko voi selittää voimakkaampia yhteyksiä poikkileikkausasetelmassa.

Tutkimuksen toinen hypoteesi sai tukea, sillä persoonallisuuden ydintulkinnat olivat yhteydessä hyvinvoinnin muuttujiin sekä poikkileikkausasetelmassa että vuoden seurannassa. Korrelaatiotasolla persoonallisuuden ydintulkinnat olivat merkitsevästi yhteydessä kaikkiin kolmeen hyvinvoinnin muuttujaan, mutta korrelaatiot olivat vahvimmat ydintulkintojen ja psyykkisten oireiden välillä. Tämän taustalla voi olla se, että ydintulkinnat vaikuttavat laajasti yksilön tekemiin itsearviointeihin, jotka taasen saattavat vaikuttaa vahvemmin koettuun psyykkiseen terveyteen kuin yksittäiseen työhyvinvoinnin alueeseen. Regressioanalyysissä persoonallisuuden ydintulkinnat oli suurin yksittäinen hyvinvoinnin selittäjä. Poikkileikkausasetelmassa ydintulkinnat selittivät 23 prosenttia uupumusasteisen väsymyksen vaihtelusta, 37 prosenttia psyykkisten oireiden vaihtelusta ja 10 prosenttia fyysisten oireiden vaihtelusta, kun taas vuoden seurannassa selitysosuudet olivat hieman pienempiä ja ydintulkinnat selittivät 22 prosenttia uupumusasteisessa väsymyksessä, 25 prosenttia psyykkisten oireiden vaihtelusta ja 9 prosenttia fyysisten oireiden vaihtelusta. Vaikka pitkittäisasetelmassa hyvinvoinnin alkutaso oli kontrolloitu, siitä huolimatta ydintulkinnoinnille jäi selitysvoimaa. Tulos on linjassa aikaisemman tutkimuksen kanssa, sillä positiivisten persoonallisuuden ydintulkintojen on todettu olevan yhteydessä työtyytyväisyyteen (Judge & Bono, 2001b), elämäntyytyväisyyteen (Judge ym., 2005), vähäisempään stressin kokemiseen (Kammeyer-Mueller ym., 2009), kun taas negatiiviset ydintulkinnat ovat olleet yhteydessä työuupumukseen (Alarcon ym., 2009).

Kolmas tutkimushypoteesi ei toteutunut, eli persoonallisuuden ydintulkinnat eivät muuntaneet työn epävarmuuden ja hyvinvoinnin välistä suhdetta. Muuntavaa vaikutusta ei havaittu poikkileikkausasetelmassa eikä vuoden aikavälillä. Tämän tutkimuksen pohjalta ei voida siis sanoa, että positiiviset persoonallisuuden ydintulkinnat toimisivat suojaavana tekijänä hyvinvoinnille silloin, kun koetaan työn epävarmuutta, tai toisaalta että niiden ollessa negatiivisia ne herkistäisivät hyvinvoinnin huononemiselle koettaessa työn epävarmuutta. Sen sijaan tutkimuksessa tuli esiin, että mitä positiivisemmat yksilön persoonallisuuden ydintulkinnat olivat, sitä vähemmän hän koki työn epävarmuutta. Aikaisemmissakaan tutkimuksissa ei ole aina havaittu ydintulkintojen muuntavaa vaikutusta (Best ym., 2005; Judge ym., 1998), vaikka niiden on aiemmin todettu esimerkiksi suojaavan työtyytyväisyyden heikkenemiseltä sosiaalisen stressin tilanteessa työpaikalla (Harris ym., 2009). Se tiedetään, että muuntavien yhteyksien löytäminen tilastollisesti on usein vaikeaa (Howell, 2002), mikä osaltaan voi selittää, miksi niitä ei löytynyt. Kuitenkin tässä

tutkimuksessa tutkimustulokseen on todennäköisesti vaikuttanut se, että työn epävarmuus ei ollut yhteydessä hyvinvointiin. Kun suoraa yhteyttä ei löydetty, niin myöskään muuntavia yhteyksiä ei tullut. Voi myös olla, että ydintulkintojen vaikutusmekanismit hyvinvointiin ovat enemmän suoran vaikutuksen mallin mukaisia sen sijasta, että ne vaikuttaisivat reaktiivisuusmallin mukaan muuntavasti. On myös mahdollista, että ydintulkinnat toimisivat mediaattoreina eli välittävinä tekijöinä. Toisin sanoen työn epävarmuus olisi negatiivisesti yhteydessä ydintulkintoihin, mitkä puolestaan olisivat positiivisesti yhteydessä hyvinvointiin. Kaiken kaikkiaan ydintulkintojen merkitys työn epävarmuuden ja hyvinvoinnin välisessä suhteessa näyttää olevan vielä epäselvä, ja jatkossa tarvittaisiin lisää tutkimusta persoonallisuuden ydintulkintojen epäsuorista (muuntavista ja välittävistä) vaikutuksista.

Taustatekijöiden merkitys hyvinvoinnin selittäjinä jäi vähäiseksi sekä poikkileikkausasetelmassa että vuoden aikavälillä. Vuorotyö näytti selittävän heikompaa hyvinvointia, kun taas päivätyötä tekevät voivat paremmin, mutta tämä päti vain poikkileikkausaineistossa. Pitkittäisasetelmassa sukupuoli selitti jonkin verran uupumusasteisen väsymyksen sekä psyykkisten oireiden kokemista niin, että naiset kokivat niitä enemmän. Naiset ovat myös aikaisemmassa tutkimuksessa olleet alttiimpia psyykkisten oireiden ja uupumuksen kokemiselle (Ahola, 2007). Taustamuuttujilla oli merkitystä työn epävarmuuden kokemisessa. Sekä poikkileikkaus- että pitkittäisasetelmassa päivätyötä tekevät kokivat enemmän työn epävarmuutta kuin vuorotyötä tekevät. Samoin myös määräaikaiset työntekijät kokivat enemmän työn epävarmuutta kuin vakinaisessa työsuhteessa olevat. Työn määräaikaisuus onkin yksi tapa määritellä työn epävarmuutta (ks. Mauno & Kinnunen, 2005), mikä on syy työn epävarmuuden ja työsuhtemuodon korkeille korrelaatioille (Kinnunen & Nätti, 1994).

Tutkimuksen rajoitukset, vahvuudet ja jatkotutkimuskohteet

Tutkimukselle hyvät lähtökohdat antoi se, että siinä käytettiin sekä poikkileikkausasetelmaa että pitkittäisasetelmaa. Näin pystyttiin vertaamaan muuttujien yhteyksiä sekä samana ajankohtana että vuoden seurannassa. Poikkileikkausasetelmassa ei voida varmasti tietää, vaikuttaako esimerkiksi työn epävarmuus hyvinvointiin vai hyvinvointi työn epävarmuuden kokemiseen, mutta pitkittäisasetelman mukaan ottaminen mahdollistaa sen, että tuloksista pystyi paremmin tulkitsemaan myös syy-seuraussuhteita. Näin voidaan varmemmin sanoa, että esimerkiksi positiiviset ydintulkinnat ennustavat myöhemmin koettua hyvinvointia. Kuitenkin on hyvä muistaa, että tässä tutkimuksessa ei testattu ns. käänteistä kausaliteettia, ts. sitä ennustaako hyvinvointi myöhemmin arvioituja persoonallisuuden ydintulkintoja. Myös vuoden seuranta-aika voi olla liian

pitkä tai lyhyt vaikutusten ilmenemiseen. Jatkossa olisikin hyvä tehdä seurantatutkimuksia vaihtelevin seuranta-ajoin, jotta vaikutukset saataisiin paremmin esiin.

Tutkimustuloksia tarkasteltaessa on hyvä ottaa huomioon, että tutkimustulokset eivät välttämättä ole yleistettävissä kaikkiin suomalaisiin organisaatioihin tai työntekijöihin. Tutkimuksen vastausprosenttia oli vaikea arvioida sen takia, että aineisto kerättiin elektronisesti kyselylinkin kautta niin, että kyselylinkin tavoittaneiden vastaajien määrää ei pystytty varmasti määrittelemään. Näin ollen myöskään tarkkaa vastausprosenttia ei voitu määrittää, ja vaikka tutkimuksesta tiedotettiin työntekijöitä useamman eri kanavan kautta, ei se välttämättä tavoittanut kaikkia niitä vastaajia, jotka tutkimuksella oli tarkoitus tavoittaa. Alkumittaukseen osallistuneet kuitenkin edustivat koko henkilökuntaa toimialueen, sukupuolen ja työsuhteen laadun suhteen, mutta määräaikaisten osuus oli suurempi kuin koko henkilöstössä. Myös loppumittaukseen osallistuneet edustivat hyvin eri toimialueita ja heidän keskuudessaan myös määräaikaisten suhde vakinaisessa työsuhteessa oleviin vastasi koko henkilöstöä. Katoanalyysin mukaan miehet, päivätyötä tekevät ja vakituksessa työsuhteessa olevat vastasivat seurantakyselyyn useammin kuin naiset, vuorotyötä tekevät ja määräaikaisessa työsuhteessa olevat.

Toinen rajoitus liittyy myös tulosten yleistettävyyteen. Tutkimuksen aineisto kerättiin yhdestä sairaanhoitopiiristä, ja terveydenhuoltoon työympäristönä liittyy monia erityispiirteitä. Yksi tämän tutkimuksen tuloksiin mahdollisesti vaikuttaneista erityispiirteistä on hyvä työllisyystilanne ja jopa työvoimapula terveydenhuollon työntekijöistä, mikä on voinut vaikuttaa esimerkiksi vähäiseen työn epävarmuuden kokemiseen. Lisäksi työ terveydenhuollossa voi usein olla fyysisesti raskasta vuorotyötä, ja määräaikaisia työsuhteita on keskimääräistä enemmän (Stakes, 2009). Ala on lisäksi naisvaltainen, mikä näkyi myös tässä tutkimuksessa.

On myös hyvä huomioda, että tutkimustulokset perustuvat työntekijöiden itse-arviointeihin. Kyselylomakkeisiin pohjautuvat itsearviointit ovat aina henkilön subjektiivisia arvioita, jolloin yhteyksiä saattaa voimistaa tai heikentää vastaajan vastaustyyli. Vastaajalla voi olla taipumus käyttää itsearvioinnissa asteikkojen ääripäitä. Esimerkiksi työntekijä, joka arvioi persoonallisuuden ydintulkinnat korkeasti, saattaa arvioida myös hyvinvointiaan myönteisesti ilman, että tekijät olisivat yhteydessä tosiinsa. Toisaalta vastaaja voi vastata kysymyksiin hyvin varovasti tai sosiaalisesti suotavasti. Lisäksi itsearviointeihin voivat vaikuttaa myös vastaushetken tilannetekijät kuten kiire, ympäristön häiriötekijät tai vastaajan mieliala. Tulosten luotettavuuden parantamiseksi jatkossa voitaisiin käyttää itsearviointien rinnalla myös fysiologisia mittauksia (esim. kortisolieritys ja syke) hyvinvointia mitattaessa sekä kerätä tietoa myös kollegoilta ja läheisiltä.

Rajoituksista huolimatta tutkimus toi tärkeää uutta tietoa persoonallisuuden ydintulkintojen roolista työn epävarmuuden ja hyvinvoinnin kokemisessa. Nämä tutkimustulokset ovat hyvin yleistettävissä hoitotyötä tekeviin. Erityisesti tutkimus valotti persoonallisuuden ydintulkintojen merkittävää roolia hyvinvoinnin kokemisessa. Toisaalta tutkimus toi esille, ettei persoonallisuuden ydintulkintojen muuntavaa vaikutusta hyvinvointiin ole välttämättä havaittavissa. Aihe vaatii lisätutkimusta erityyppisistä organisaatioista, joissa työn epävarmuuden kokeminen vaihtelee. Myös persoonallisuuden ydintulkintojen välittävä rooli vaatisi huomiota jatkossa.

Johtopäätökset

Työn epävarmuus on viimeisten vuosikymmenien aikana noussut tärkeäksi tutkimuskohteeksi työ- ja organisaatiopsykologiassa ja aikaisemman tutkimuksen perusteella näyttää varsin selvältä, että työn epävarmuudella on monia hyvinvointia vähentäviä vaikutuksia sekä yksilön että organisaatioiden tasolla (Cheng & Chan, 2008; Sverke & Hellgren, 2002). Tämän tutkimuksen tulokset eivät kuitenkaan olleet täysin linjassa aikaisemman tutkimuksen kanssa, sillä merkitsevää yhteyttä työn epävarmuuden ja hyvinvoinnin heikkenemisen välitä ei löytynyt. Työn epävarmuutta merkittävämmäksi hyvinvoinnin ennustajaksi tässä tutkimuksessa osoittautuivat persoonallisuuden ydintulkinnat. Ydintulkintojen merkittävä rooli ei ollut yllätys, sillä ydintulkinnat on laaja persoonallisuuden käsite, joka vaikuttaa moniin arvioihin, joita yksilö tekee itsestä, muista ja ympäristöstään. Tämän tutkimuksen perusteella näyttäisi myös siltä, että persoonallisuuden ydintulkinnat vaikuttaisivat hyvinvointiin pikemminkin suoraan kuin muuntavasti.

Miten työntekijöiden hyvinvointia voitaisiin sitten edistää näiden tutkimustulosten valossa? Työn epävarmuuden vähentämistä tärkeämpää saattaisi tämän tutkimuksen perusteella olla positiivisten persoonallisuuden rakenteiden ja piirteiden tukeminen. Työpaikoilla voitaisiin panostaa enemmän yksilöiden voimavarojen löytämiseen ja niiden kehittämiseen esimerkiksi esimiestyön keinoin antamalla säännöllisesti palautetta tai ammatillisen kompetenssin kehittämisen kautta. Ammatillista kompetenssia voitaisiin vahvistaa tarjoamalla koulutusmahdollisuuksia, joiden avulla työntekijä voisi kartuttaa omaa osaamistaan ja tätä kautta vahvistaa itsearvostustaan ja tunnetta omasta pärjäämisestään ja pystyvyydestään. Näin positiivisten persoonallisuuden ydintulkintojen vahvistumisen myötä myös hyvinvointi lisääntyisi.

LÄHTEET

Ahola, K. (2007). *Occupational burnout and health*. People and Work Research Reports, 81. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.

Alarcon, G., Eschleman, K., & Bowling, N. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & Stress*, 23, 244–263.

Ashford, S., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes and consequences of job insecurity: a theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32, 803–829.

Arnetz B., Brenner S., Hjelm R., Levi L., & Petterson I. (1988). *Stress reactions in relation to threat of job loss and actual unemployment: physiological, psychological and economic effects of job loss and unemployment*. Stockholm: Statens institut för psykosocial miljömedicin.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Barling, J., & Kelloway, E. K. (1996). Job insecurity and health: The moderating role of workplace control. *Stress Medicine*, 12, 253–259.

Barling, J., & MacEwen, K. E. (1992). Linking work experiences to facets of marital functioning. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 573–583.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173–1182.

- Best, R. G., Stapleton, L. M., & Downey, R. G. (2005). Core self-evaluations and job burnout: the test of alternative models. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 441–451.
- Bolger, N., & Zuckerman, A. (1995). A framework for studying personality in the stress process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 890–902
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Core Self-Evaluations: a review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality*, 17, 5–18.
- Cheng G. H-L., & Chan D. K-S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 272–303.
- Dekker, S. W., & Schaufeli, W. B. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian Psychologist*, 30, 57–63.
- De Cuyper N., Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Mauno, S., & De Witte, H. (2012). Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: Testing gain and loss spirals according to the Conservation of Resources Theory. *Journal of Organizational Behavior*. 33, 770–788.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being. Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 155–177.
- De Witte, H. (2000). Work ethic and job insecurity: Assessment and consequences for well-being, satisfaction and performance at work. Teoksessa R. Bowen, K. De Witte, H. De Witte & T. Taillieu (toim.), *From group to community* (s. 325–350). Leuven: Garant
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *Journal of Industrial Psychology*, 31, 1–6.

De Witte, H., De Cuyper, N., Handaja, Y., Sverke, M., Näswall, K., & Hellgren, J. (2010). Associations between qualitative and quantitative job insecurity and well-being. A test in Belgian banks. *International Studies of Management & Organization*, 40 (Special issue on job insecurity), 40–57.

DeSalvo, K. B., Fisher, W. P., Tran, K., Bloser, N., Merrill, W., & Peabody, J. (2006). Assessing measurement properties of two single-item general health measures. *Quality of Life Research*, 15, 191–201.

Euroopan komissio (2004). Employment in Europe 2004: Recent Trends and Prospects. *International Publications*. Paper 36. [viitattu 17.1.2011]. Saatavissa: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/intl/36>.

Euroopan komissio (2009). *Employment in Europe 2009*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Feldt, T., Mäkikangas, A., & Kokko, K. (2005). Persoonallisuus ja työhyvinvointi. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 75–94). Jyväskylä: PS-kustannus.

Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Stansfeld, S. A., & Marmot, M. G. (2002). Effects of chronic job insecurity and change in job security on self-reported health, minor psychiatric morbidity, physiological measures and health-related behaviours in British civil servants: the Whitehall II study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 56, 450–454.

Fox, G. L., & Chancey, D. (1998). Sources of economic distress: Individual and family outcomes. *Journal of Family Issues*, 19, 725–749.

- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 3, 438–448.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. London: Sage.
- Hakanen, J., (2007) *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reunalueilla*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Harris, K. J., Harvey, P., & Kacmar, K. M. (2009). Do social stressors impact everyone equally? An examination of the moderating impact of core self-evaluations. *Journal of Business and Psychology*, 24, 153–164.
- Heaney, C. A., Israel, B. A., & House, J. S. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science & Medicine*, 38, 1431–37.
- Howell, D. C. (2002). *Statistical methods for psychology*. Pacific Grove: Duxbury
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: A social-psychological analysis*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Joelson, M., & Wahlquist, L. (1987). The psychological meaning of job insecurity and job loss: The results of a longitudinal study. *Social Science and Medicine*, 25, 179–82.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001a). A rose by any other name...Are self-esteem, generalized self-efficacy, neuroticism, and locus of control indicators of a common construct? Teoksessa B. W. Roberts, & R. Hogan (toim.), *Personality psychology in the workplace* (s. 93–118). Washington DC: American Psychological Association.

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001b). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80–92.

Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: the role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90, 257–268.

Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303–331.

Judge, T. A., Kluger, A. N., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1998). Dispositional effects of life satisfaction: the role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83, 17–34.

Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: a core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151–188.

Judge, T., Van Vianen, A., & De Pater, I. (2004). Emotional stability, core self-evaluations, and job outcomes: a review of the evidence and an agenda for future research. *Human Performance*, 17, 325–347.

Kalimo, R., Hakanen, J., & Toppinen-Tanner, S. (2006). *Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä MBI-GS*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

Keltikangas-Järvinen, L. (1994). *Hyvä itsetunto*. Helsinki: WSOY

Kinnunen, U., & Hättinen, M. (2005). Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt, S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina* (s.38–55). Jyväskylä: PS-kustannus.

Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51, 157–177

Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J., & Happonen, M. (1999). Perceived job insecurity: A longitudinal study among Finnish employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 244–259.

Kinnunen, S., Mäkikangas, A., Mauno, S., & Rantanen, J. (2012). Työssä koetun tarmokkuuden, uupumusasteisen väsymyksen ja palautumisen väliset yhteydet työviikon aikana. *Psykologia*, 47, 84–102.

Kinnunen, U., & Nätti J. (1994). Job insecurity in Finland: antecedents and consequences. *European Work and Organizational Psychologist*, 4, 297–321.

Landsbergis, P. A. (1988). Occupational stress among health care workers: A test of the job demands-control model. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 217–239

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress appraisal and coping*. New York: Springer.

Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81, 123–133.

Lehto, A., & Sutela, H. (2008). *Työolojen kolme vuosikymmentä – Työolotutkimusten tuloksia 1997-2008*. Helsinki: Tilastokeskus.

Lim, V. K. G. (1996). Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and nonwork-based social support. *Human Relations*, 49, 171–194.

Lindström, K., Leino, T., Seitsamo, J., & Torstila, I. (1997). A longitudinal study of work characteristics and health complaints among insurance employees in VDT work. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 9, 343–368.

Lyly-Yrjänäinen, M. (2013). *Työolobarometri 2012. Ennakkotietoja*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Third edition. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99–113.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.

Mauno, S., & Kinnunen, U. (2005). Työn epävarmuus, työttömyys ja hyvinvointi. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina, Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s.168–169). Jyväskylä: PS-kustannus.

Michel, A., Stegmaier, R., Meiser, D., & Sonntag, K. (2009). Burn out and unsatisfied? How change characteristics and change-specific job insecurity are related to emotional exhaustion, job satisfaction, and turnover intentions. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 53, 11–21.

Näätänen P., Aro, A., Matthiesen, S. & Salmela-Aro, K. (2003). *Bergen burnout indicator 15*. Helsinki: Edita.

Probst, T. M. (2008). Job insecurity. Teoksessa C. L. Cooper & J. Barling (toim.), *Handbook of organizational behavior* (s. 178–195). Thousand Oaks, CA: Sage Publication, Inc.

Ray, L., Extremera, N., & Durán, A. (2012). Core self-evaluations, meta-mood experience, and happiness: Tests of direct and moderating effects. *Personality and Individual Differences*, 53, 207–212.

Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Rosenblatt, Z., & Ruvio, A. (1996). A test of multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 587–605.

Roskies, E., Louis-Guerin, C., & Fournier, C. (1993). Coping with job insecurity: How does personality make a difference? *Journal of Organizational Behavior*, 14, 617–630.

Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80 (1, Whole No. 609).

Rousseau, D. (1995). *Psychological contracts in organizations. Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications

Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS). Teoksessa C. Maslach, S. E. Jackson & M. P. Leiter. (toim.), *Maslach Burnout Inventory Manual* (s.19–26). Third edition Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.

Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *The Career Development International*, 14, 204–220.

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27–41.

Stakes (2009). *Sosiaali- ja terveydenhuollon tilastollinen vuosikirja 2008*. Helsinki, Finland: National Research and Development Centre for Welfare and Health 2009.

Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 242–264.

Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006) *Job insecurity – A literature review*. SALTSA Report. No.1:2006. Stockholm: National Institute for Working Life.

Tharenou, P. (1979). Employee self-esteem: A review of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 15, 316–346.

Tsaousis I., Nikolau I., Serdaris N., & Judge T. (2007). Do the core self-evaluations moderate the relationship between subjective well-being and physical and psychological health? *Personality and Individual Differences*, 42, 1441–1452.

Työvoimatilasto (2010). *Työvoimatutkimuksen tuloksia vuosilta 2009–2010*. Helsinki: Tilastokeskus.

Warr, P. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford: Clarendon Press.

Ylöstalo, P., & Jukka, P. (2008). *Työolobarometri Lokakuu 2007*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 16/2008. Helsinki: Edita Publishing.

Ylöstalo, P., & Jukka, P. (2010). *Työolobarometri Lokakuu 2009*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu, Työ ja yrittäjyys 34/2010. Helsinki: Edita Publishing.

Ylöstalo, P., & Jukka, P. (2011). *Työolobarometri Lokakuu 2010 Ennakkotietoja*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriön Työelämän laatu -ryhmä 2011. [viitattu 4.5.2011]. Saatavissa: (http://www.tem.fi/files/29001/TEM_raportteja_4_2011.pdf)

Zhao, H., Wayne, S., Glibkowski, B., & Bravo, J. (2007). The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 3, 647–680.